

EFEKTIVITAS PENEGAKAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN SIAK

Iis Desmanella dan Drs. H. Zaili Rusli, Msi

Ilmu Administrasi Negara Fisip Universitas Riau,
Kampus Bina Widya Km. 12,5 Simpang Baru Panam, Pekanbaru 28293
Email : ismanelly_15@yahoo.com
CP : 0821 6998 3737

Abstract

The number of minor disciplinary offenses committed by civil servants in the local government environment. Siak, requires local governments in enforcing discipline in anticipation of such breach. The problem in this study is how the effectiveness of the enforcement of discipline in the civil service environment Siak Regional Employment Board and the factors that affect the enforcement of discipline. As for the purpose of this research was to determine the effectiveness of the enforcement of discipline in the civil service environment Siak Regional Employment Board and to determine the factors that influence the effectiveness of the enforcement of discipline.

The concept of the theory is that researchers use effectiveness, organization and discipline. This study used qualitative research methods to the assessment of descriptive data. In collecting the data, the researcher used interview techniques, observation and study of literature. By using key informants as a source of information.

The results of this study show that the effectiveness of the discipline of civil servants in the Regional Employment Board Siak quite effective. Factors that influence the effectiveness of this discipline is Chairman, remuneration, supervision attached, legal sanctions, mindset and justice.

Keywords: Effectiveness, Enforcement Discipline

PENDAHULUAN

Suatu lembaga atau organisasi pemerintah menempatkan Sumber Daya Manusia sebagai salah satu faktor terpenting dalam usaha mencapai keberhasilan pembangunan. Dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil sebagai Sumber Daya Manusia dituntut untuk memainkan peranan penting dalam kedudukannya sebagai pemikir, perencana dan pelaksana pembangunan nasional.

Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu alat perlengkapan tata usaha negara yang diangkat dan digaji oleh pemerintah untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu tersebut harus berdasarkan pada segala peraturan yang mengaturnya yang telah dibuat dan ditetapkan oleh Negara.

Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur pemerintah sudah seharusnya mempunyai tanggung jawab dan kedisiplinan yang tinggi untuk melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai

dengan peraturan perundang-undangan yang mengaturnya. Ada beberapa peraturan perundang-undangan di Indonesia yang mengatur Pegawai Negeri Sipil, salah satu diantaranya adalah Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil. Di dalam peraturan tersebut berisi mengenai kewajiban, larangan dan sanksi bagi Pegawai Negeri Sipil yang tidak melakukan kewajibannya serta melanggar larangan yang diatur dalam peraturan tersebut.

faktor disiplin dipandang sebagai suatu aspek yang penting karena melalui disiplin ini dapat diciptakan kesadaran dari setiap pribadi setiap anggota organisasi terhadap eksistensinya serta kontribusi yang dituntut dari padanya dalam rangka mencapai tujuan organisasi dan pribadinya. Namun dalam kenyataannya faktor kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil sering mendapat sorotan tajam dari masyarakat, karena masih banyak kasus-kasus pelanggaran disiplin ringan yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil, seperti : tidak mengikuti apel pagi dan apel sore yang menunjukkan kehadiran dan kepulauan pegawai tidak sesuai dengan jadwal yang ditetapkan, tidak mengikuti senam kesehatan jasmani, kegiatan acara agama bulanan hingga tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah. Berbicara mengenai pelanggaran disiplin tentu berbicara pula mengenai penegakan disiplin sebagaiantisipasi dari pelanggaran tersebut. Dimana penegakan disiplin merupakan suatu cara yang digunakan oleh lembaga atau badan pemerintahan dalam memberikan hukuman atau sanksi kepada para pegawai yang terbukti melanggar kedisiplinan.

Mengacu kepada Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010, maka salah satu pihak yang sangat berperan dalam penegakan disiplin PNS adalah atasan, terutama atasan langsung. Dalam Tata Cara Pemanggilan, Pemeriksaan, Penjatuhan, dan Penyampaian Keputusan Hukuman Disiplin yang tertuang dalam pasal 30 dan 31 dalam aturan ini, peran atasan langsung sangat urgen dalam penegakan disiplin PNS. Ini berarti bahwa, penegakan disiplin PNS dalam lembaga pemerintahan, tergantung pada upaya pembinaan yang dilakukan oleh atasan PNS tersebut.

Pada kabupaten siak sendiri diberlakukan produk hukum yaitu peraturan bupati Siak nomor 25 tahun 2012 tentang pemotongan tambahan penghasilan pegawai negeri sipil dan pemotongan uang transportasi tenaga non PNS yang melanggar disiplin ringan (ketentuan jam kerja) guna sebagai penanganan terhadap kasus pelanggaran disiplin ringan yang ada di lingkungan pemerintah kabupaten Siak, termasuk salah satunya Badan Kepegawaian Daerah. Dalam hal ini Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten siak merupakan salah satu perangkat daerah yang membantu kelancaran manajemen Pegawai Negeri Sipil serta lembaga pemerintah yang bertanggung jawab dan dianggap berperan penting dalam pengelolaan Pegawai Negeri Sipil (Miftah Thoha, 2005 : 11).

Adapun tindakan yang dilakukan dalam upaya penegakan disiplin sebagai berikut :

Tabel 1.2
Laporan Tindakan Penegakan Disiplin
Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Siak
Periode Januari – Oktober 2013

No	Jenis pelanggaran	Jumlah pegawai	Tindakan	keterangan
1	Apel pagi	20 orang	Pemotongan uang tambahan penghasilan sebesar 2% setiap tidak mengikuti kegiatan	Aktif

2	Apel sore	21 orang	Pemotongan uang tambahan penghasilan sebesar 2% setiap tidak mengikuti kegiatan	Aktif
3	Tidak masuk tanpa alasan sah	17 orang	Pemotongan uang tambahan penghasilan sebesar 5% per hari	Aktif
4	SKJ	24 orang	Pemotongan uang tambahan penghasilan sebesar 2% setiap tidak mengikuti kegiatan	Aktif
5	Ceramah agama dan hari besar lainnya	24 orang	Pemotongan uang tambahan penghasilan sebesar 2% setiap tidak mengikuti kegiatan	Aktif

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Siak, 2013.

adanya penanganan terhadap pegawai negeri sipil yang melakukan pelanggaran disiplin ringan sejak diberlakukannya Peraturan Bupati Siak Nomor 25 Tahun 2012 tentang pemotongan tambahan penghasilan Pegawai Negeri Sipil dan Uang transportasi tenaga Non PNS yang melanggar ketentuan jam kerja di lingkungan pemerintah kabupaten Siak. Sanksi ini aktif dijalankan pada badan kepegawaian daerah, yang mana setiap pegawai negeri sipil yang terbukti tidak mengikuti apel pagi, apel sore, senam kesehatan jasmani dan ceramah agama akan dilakukan pemotongan uang tambahan penghasilan sebesar 2% setiap tidak mengikuti kegiatan, dan dilakukan pemotongan uang tambahan penghasilan sebesar 5% perhari apabila pegawai negeri sipil terbukti tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah.

Dalam hal inilah Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Siak sebagai pimpinan instansi dituntut berperan se-efektif mungkin dalam bertindak tegas, arif dan bijaksana dalam penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil. Ketegasan sangat diharapkan dalam memberikan sanksi terhadap Pegawai Negeri Sipil yang indiscipliner, baik sebagai sebuah terapi dan pembelajaran, juga merupakan upaya dalam mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang berkualitas dan memiliki dedikasi yang tinggi terhadap tanggung jawabnya sebagai abdi masyarakat.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: “ **EFEKTIVITAS PENEGAKAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN SIAK** ”

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Peneliti berusaha mengungkapkan fakta sesuai dengan kenyataan yang ada tanpa melakukan intervensi terhadap kondisi yang terjadi. Penelitian kualitatif bertujuan untuk membuat gambaran dan hubungan antara fenomena yang diselidiki. Penelitian deskriptif tidak memberikan perlakuan, manipulasi atau pengubahan pada variabel-variabel bebas, tapi menggambarkan suatu kondisi yang ada adanya.

Untuk mencari jawaban atas permasalahan dalam penelitian ini penulis menggunakan informan yang bertindak sebagai sumber data dan informan terpilih yang bersangkutan dengan penelitian ini. Penentuan informan ini berdasarkan pertimbangan bahwa informan

yang dipilih adalah orang-orang yang mengetahui dengan baik tentang penegakan disiplin PNS.

Penelitian ini menggunakan dua jenis data, yakni data primer data sekunder sesuai dengan pengelompokan informasi atau data yang telah diperoleh. Data primer yakni data yang diperoleh secara langsung dari wawancara dengan *key informan*, serta faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi efektivitas penegakan disiplin pegawai negeri sipil di lingkungan BKD kabupaten siak, serta data sekunder yakni data yang diperoleh dari BKD kabupaten siak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Efektivitas Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Siak.

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada masalah penelitian dalam latar belakang masalah yaitu bagaimana efektivitas penegakan disiplin pegawai negeri sipil di lingkungan badan kepegawaian daerah kab. Siak, karena masih banyak ditemukan pelanggaran disiplin yang dilakukan pegawai negeri sipil. Faktor kedisiplinan memiliki pengaruh yang kuat dalam mencapai tujuan dan sasaran dalam setiap instansi pemerintahan, Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai sesuatu tujuan selain sangat ditentukan oleh dan mutu profesionalitas juga ditentukan oleh disiplin para anggotanya.

Untuk mengatasi efektivitas penegakan disiplin Pegawai negeri sipil di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah kab. Siak, peneliti menggunakan serangkaian upaya dalam penegakan disiplin yang meliputi :

1. Preventif

- **Penciptaan peraturan-peraturan dan tata tertib yang harus dilaksanakan.**

Penciptaan peraturan ini berupa penciptaan atau pembuatan peraturan perundang-undangan, yakni peraturan tertulis yang dibentuk oleh lembaga negara atau pejabat yang berwenang dan mengikat secara umum. Dilihat dari sisi materi muatannya, peraturan perundang-undangan bersifat mengatur (*regelling*) secara umum dan abstrak, tidak konkrit dan individual seperti keputusan penetapan. Dalam penegakan disiplin pada umumnya sudah diatur dalam produk hukum yaitu Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil, yang berisi segala hak, kewajiban dan larangan pegawai negeri sipil, serta sanksi hukuman, baik hukuman ringan, sedang hingga hukuman berat. Secara khusus dalam penegakan disiplin jam kerja pemerintah kabupaten siak telah menciptakan produk hukum berupa Peraturan Bupati Siak Nomor 25 Tahun 2012 tentang pemotongan tambahan penghasilan pegawai negeri sipil dan pemotongan uang transportasi tenaga non PNS yang melanggar ketentuan jam kerja di lingkungan Pemkab.Siak.

- **Melakukan pembinaan disiplin melalui pelatihan kedisiplinan yang terus menerus.**

Pembinaan disiplin adalah segala usaha dan tujuan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan dan pemeliharaan pegawai dengan tujuan untuk mampu melaksanakan tugas organisasi dengan efektif dan efisien. Pembinaan dilakukan adalah dengan tujuan untuk menghasilkan pegawai yang bermutu dan berkualitas yang berdaya guna dan berhasil guna, yang dilakukan secara sistematis dan pemanfaatan potensi dan kemampuan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

2. Represif

- **Menciptakan dan memberi sanksi bagi pelanggar disiplin**

Pemberian sanksi merupakan upaya yang tergolong menimbulkan efek jera, dan bermanfaat untuk mendidik pegawai mematuhi peraturan, prosedur dan kebijakan

yang ada, walaupun terkadang kurang efektif tetapi upaya ini dapat meminimalisir setiap pelanggaran yang ada. Pemberian sanksi sangat diperlukan dalam upaya penegakan kedisiplinan pegawai, untuk mendidik pegawai supaya menaati semua peraturan yang telah dibuat. Pemberian sanksi harus adil dan tegas terhadap semua pegawai. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian hukuman atau sanksi akan tercapai.

B. Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas penegakan disiplin pegawai negeri sipil di Lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kab. Siak.

Terjadinya suatu pelanggaran disiplin tidak terlepas dari latar belakang melakukan tindakan tersebut, adanya unsur kurang kesadaran dan ketaatan terhadap peraturan serta menganggap ringan segala upaya tindakan penegakan yang ada. Penegakan disiplin merupakan kunci untuk mengatasi segala pelanggaran disiplin yang ada, tetapi kunci dari penegakan disiplin ini tidak terlepas dari beberapa faktor yang mendukungnya. Adapun faktor-faktor efektivitas penegakan disiplin yaitu :

yang dikemukakan sebelumnya.

1. Pimpinan

Faktor terpenting dan sangat berpengaruh dalam penegakan disiplin yaitu peran dari pimpinan, dalam penegakan disiplin dikenal dengan atasan langsung yang merupakan pihak yang sangat berperan. Atasan langsung ini merupakan atasan satu tingkat diatas pegawai, pada Badan Kepegawaian Daerah atasan langsung itu meliputi : Kabid. Pembinaan dan kesejahteraan pegawai, kabid. Pengadaan mutasi dan kepangkatan pegawai, kabid. Pengembangan Karir, Data, dan Informasi Kepegawaian dan kabid. Pendidikan dan Pelatihan Pegawai, serta adanya peran atasan puncak yaitu Kepala Badan Kepegawaian Daerah sebagai pimpinan tertinggi di instansi tersebut.

2. Balas Jasa

Salah satu faktor dalam efektivitas penegakan disiplin adalah balas jasa, balas jasa dengan kata lain yaitu kompensasi, yang merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang menyangkut pemberian berbagai macam jenis penghargaan terhadap individu sebagai pertukaran dari kinerja dan kedisiplinan yang diberikan sehubungan dengan tugas organisasi. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap organisasinya. organisasi harus memberikan balas jasa yang sesuai.

3. Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat adalah serangkaian kegiatan yang bersifat pengendalian secara terus menerus, dilakukan oleh atasan langsung terhadap bawahannya, secara preventif atau represif agar pelaksanaan tugas bawahannya tersebut berjalan efektif dan efisien sesuai dengan rencana kegiatan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Atau dengan kata lain Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai, karena dengan waskat ini, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja, agar dia dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya atau dapat mengawasi setiap tindakan yang dilakukan oleh bawahannya.

4. Sanksi Hukum

Sanksi hukum adalah hukuman yang dijatuhkan pada seseorang yang melanggar hukum. Merupakan bentuk perwujudan yang paling jelas dari kekuasaan

negara dalam pelaksanaan kewajibannya untuk memaksakan ditaatinya hukum. Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Karena dengan adanya sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan pegawai.

5. Mindset

Dalam pengertian yang sederhana mind set adalah pola pikir seseorang yang mendasari perilaku atau tindakannya sehari-hari. Mind set itu terbentuk karena ada tindakan atau kegiatan yang dilakukan secara berulang-ulang. Untuk melakukan perubahan mind set kita harus membentuk sebuah kebiasaan baru yang dilakukan secara kontinyu.

Setiap orang yang ingin berubah berarti ia harus mengganti mind setnya terlebih dulu. Mengganti mind set berarti berpindah dari satu mind set ke mind set yang lain. Hal ini sangat penting karena dengan demikian mengganti mindset dapat diartikan memasuki dunia atau permainan baru dengan segala aturan barunya.

6. Keadilan

Keadilan pada hakikatnya adalah memperlakukan seseorang atau pihak lain sesuai dengan haknya. Dapat pula didefinisikan sebagai suatu hasil pengambilan keputusan yang mengandung kebenaran, tidak memihak, dapat dipertanggungjawabkan dan memperlakukan setiap orang pada kedudukan yang sama di depan hukum. Perwujudan keadilan dapat dilaksanakan dalam ruang lingkup kehidupan masyarakat, bernegara dan kehidupan masyarakat internasional.

Keadilan dapat diartikan sebagai suatu tindakan yang tidak berdasarkan kesewenang-wenangan. Keadilan juga dapat diartikan sebagai suatu tindakan yang didasarkan norma-norma, baik norma agama maupun hukum. Keadilan ditunjukkan melalui sikap dan perbuatan yang tidak berat sebelah dan memberi sesuatu kepada orang lain yang menjadi haknya.

Dalam penegakan kedisiplinan faktor keadilan dianggap sebagai faktor yang memiliki pengaruh sangat kuat, karena mencakup segala faktor yang ada di dalamnya, yang meliputi faktor pimpinan, faktor balas jasa, faktor pengawasan melekat, faktor mindset, dan faktor sanksi hukum.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang dilakukan oleh peneliti pada bab sebelumnya tentang efektivitas penegakan disiplin pegawai negeri sipil di lingkungan badan kepegawaian daerah kabupaten siak, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Penegakan disiplin pegawai negeri sipil di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah kab. Siak dapat dikatakan cukup efektif, terlihat dari upaya pemerintah kabupaten siak melakukan penegakan disiplin dengan upaya preventif dan represif, dimana upaya tersebut dilakukan dengan cara penciptaan peraturan-peraturan dan tata tertib yang harus dilaksanakan yaitu penciptaan Peraturan Bupati No. 25 Tahun 2012 yang kini diterapkan di lingkungan pemkab. Siak guna memperkecil tindakan pelanggaran disiplin yang dilakukan pegawai dan melakukan pembinaan disiplin melalui pelatihan kedisiplinan yang terus menerus dengan sosialisasi yang dilakukan pemerintah

setempat, serta penciptaan dan pemberian sanksi bagi para pelanggar disiplin yang disesuaikan dengan sanksi yang termuat dalam Peraturan Bupati No. 25 Tahun 2012

2. Dari hasil penelitian, peneliti menemukan faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas penegakan disiplin pegawai negeri sipil di lingkungan badan kepegawaian daerah kabupaten siak yaitu : Pimpinan, Balas jasa, pengawasan melekat, sanksi hukum, mindset dan keadilan.

B. Saran

Dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai efektivitas penegakan disiplin pegawai negeri sipil di lingkungan badan kepegawaian daerah kabupaten siak, maka peneliti memberikan beberapa saran yakni :

1. Hendaknya penegakan disiplin selalu dilakukan guna meminimalisir atau memperkecil tingkat pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pegawai.
2. Hendaknya ada pemberian pelatihan lain berupa program atau kegiatan pembinaan lain yang dilakukan secara terus menerus dalam upaya penegakan disiplin, sehingga timbul kesadaran pegawai untuk lebih menaati peraturan dan tata tertib yang ada.
3. Hendaknya sebuah organisasi pemerintah tetap memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan seperti : pimpinan, balas jasa, pengawasan melekat, sanksi hukum, mindset dan keadilan, sebab faktor ini sangat berguna dalam meminimalisir pelanggaran yang ada sehingga dapat melahirkan pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan jam kerja yang tinggi.

DAFTAR RUJUKAN

- Alex S. Nitisemito. 1992. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Sasmita Bros.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rincka Cipta.
- Handoko. 2001. *Manajemen II*. Jakarta : BPFE.
- Hasibuan, MalayuS.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hessel, Nogi. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta : Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Indrawijaya, Adam. 2009. *Perilaku Organisasi*. Bandung : Sinar Baru Algensindo.
- Jati, Sutopo Patria MM. 2000. *Makalah Dasar-Dasar Organisasi*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Kurniawan, Agung. 2005. *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta : Pembaruan.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : UPP AMP YKPN.
- Mitra, Ariadi. 2010. *Efektivitas Program pada Organisasi Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia (KAMMI) Daerah Riau, Pekanbaru*.
- Mulyasa. 2002. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Nawawi. 2003. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Jakarta : Prenhallindo.
- Pasolong, Harbani. 2005. *Teori Administrasi Publik*. Bandung : Alfabeta.
- Prijodarminto, Soegeng. 2007. *Disiplin Kiat Menuju Sukses*. Cetakan keempat. Jakarta: PT Abadi.
- Rahmadi, Anton. 2005. *Makalah Manajemen Organisasi*. Universitas Mulawarman.
- Samaryadi, Nyoman. 2005. *Efektivitas Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah*. Jakarta : Citra Putra.
- Siagian, Sondang. P. 1978. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sigit, Soehardi. 2003. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : IAIN Alauddin.
- Silalahi, Ulbert. 2002. *Pemahaman Praktis Asas-asas Manajemen*. Bandung : Mandar Maju.
- Sugiono. 2006. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.

Sutrisno, Edi. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Kencana.

Tangkilisan, Hassel Nogi. 2007. *Manajemen Publik*. Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.

Thoha, Miftah. 2005. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Jakarta : Kencana.

Zahud, Markus. 2006. *Strategi dan Manajemen Publik*. Yogyakarta : Kanisius.

SUMBER LAIN :

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Bupati Siak Nomor 25 Tahun 2012 tentang pemotongan tambahan penghasilan pegawai negeri sipil dan pemotongan uang transportasi tenaga non PNS yang melanggar ketentuan jam kerja di lingkungan Pemkab.Siak.

Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP).